



**Actividad
Antología
De las páginas 59 a la 71**

CAPITAL HUMANO

04/06/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

3° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia



Nadia Arely Gómez Espinosa

Medica Veterinaria y Zootecnista

Ampliación Santa Elena, Av. San Sebastián #48

Edad: 19

Teléfono/celular: 961 189 3613

E-mail: nadiaespinosa05@gmail.com

EXTRACTO PROFESIONAL

Soy una persona dedicada a mi carrera, con ánimos de trabajar en lo que tanto me gusta. Tengo mucha responsabilidad, puntualidad y muchos valores con los cuales he sido educada y lo aplico en mi día a día. Tengo experiencia trabajando en varias empresas en diferentes ámbitos profesionales por lo cual poseo una amplia experiencia en diversos trabajos,

FORMACIÓN ACADÉMICA

2019 - 2024

Medicina veterinaria y Zootecnia

Universidad del Sur / Tuxtla
Gutiérrez, Chiapas

2024 - 2029

Licenciatura en Biología

Universidad de Ciencias y Artes de
Chiapas

2024 - 2029

Paleontología

University of Oklahoma/ Estados
Unidos

EXPERIENCIA LABORAL

Diciembre de 2019-2024

Clínica Veterinaria Na'Cola

Asistente

Atender a los clientes

Apoyo al Medico

Consultas

Febrero de 2026-2029

PETCO

Médico Veterinario

Consultas

Clínica

Cirugías

Español:



Ingles:



Word:



Excel:



Power Point:



Publisher:



Sony Vegas:



Paint Tool Sai:



Corel Draw:



El reclutamiento

Su finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

Tipos

Interno

Determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos

Externo

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa

Mixto

Se utilizan los dos tipos de reclutamiento para completarse el uno con el otro

El proceso

Es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Fuentes y medios

Donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

Costo

Son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo.

las variables asociadas

- los tiempos invertidos
- Inversión en la aplicación de pruebas y entrevistas
- Impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido

Perfil del postulante

Definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo

Búsqueda

Consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características

Evaluación

Con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

Selección y contratación

Pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

Inducción y capacitación

Debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

La selección

El empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto

Definir el cargo

Con base en los resultados de este proceso se delimitan las funciones a realizar y lo que se espera del solicitante.

Establecer el perfil requerido

será necesario conformar el perfil idóneo para el óptimo desempeño de las funciones requeridas por la empresa.

Preselección

Realizar una elección preliminar de aquellos interesados que cumplan con las expectativas del puesto

Entrevista

Aquellos postulantes que fueron preseleccionados deberán ser citados a una entrevista que permita al empleador comprobar lo referido en su hoja de solicitud o currículum, así como para conocer aspectos de la personalidad del candidato

Evaluaciones

Aplicar pruebas de diversos tipos a quienes presenten una mayor adecuación al perfil establecido

Entrevista de selección

Esta suele ser mucho más profunda y analiza aspectos de desempeño, pretensiones económicas, entre otras dudas que pueda tener el entrevistado

Descripción precisa de puesto y condiciones

Realizar una explicación detallada de las funciones de su puesto, así como discutir las condiciones de trabajo y los términos de contratación.